



SEP

AÇORES

Rua Dr. Cândido Forjaz, n.º 17
9700-039 Angra do Heroísmo
Tel.: 295214604 — Fax: 295628288
sepangra@hotmail.com

SINDICATO DOS ENFERMEIROS PORTUGUESES

www.sep.org.pt

Exm.º Senhor
Presidente da Comissão Especializada
Permanente de Assuntos Sociais
Assembleia Legislativa Regional da R A A
Rua Marcelino Lima
9901-858 Horta

0

por e-mail
02-05-2023

aviso receção

N/referência
050/SEP-Aç/2023

Angra do Heroísmo
02/05/2023

Assunto: PEDIDO DE PARECER SOBRE A PROPOSTA DE DECRETO LEGISLATIVO REGIONAL Nº 55/XII – “DEFINE AS REGRAS DE CONTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO DOS TRABALHADORES DAS CARREIRAS DE ENFERMAGEM, PARA EFEITOS DE PROGRESSÃO NA RESPECTIVA CARREIRA E DE TRANSIÇÃO PARA A CATEGORIA DE ENFERMEIRO ESPECIALISTA” – Vossa Refª S/1086/2023 de 13 de abril

Na sequência do ofício referido em epígrafe, vem o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, através da sua Direção Regional dos Açores (SEP-açores), emitir apreciação sobre a proposta de Decreto Legislativo Regional nº 55/XII – “*define as regras de contagem do tempo de serviço dos trabalhadores das carreiras de enfermagem, para efeitos de progressão na respetiva carreira e de transição para a categoria de enfermeiro especialista*”.

Mais informamos que o parecer em anexo não contém informação confidencial nem referência a dados pessoais, pelo que poderá ser “inteiramente publicitado” na Vossa página da internet.

Aproveitamos para apresentar os nossos melhores e mais respeitosos cumprimentos.

Pel' A DIREÇÃO



(Francisco Branco)

PROPOSTA DE DECRETO LEGISLATIVO REGIONAL Nº 55/XII – “DEFINE AS REGRAS DE CONTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO DOS TRABALHADORES DAS CARREIRAS DE ENFERMAGEM, PARA EFEITOS DE PROGRESSÃO NA RESPECTIVA CARREIRA E DE TRANSIÇÃO PARA A CATEGORIA DE ENFERMEIRO ESPECIALISTA”

PARECER SEP-AÇORES

1

I – DA INTENSÃO DO GOVERNO

Afirma o Governo Regional que:

[...] *“é conferida particular importância à negociação e à valorização da carreira dos profissionais do Sistema Regional de Saúde, entre os quais se destaca o pessoal de enfermagem.”*

[...] *“através do qual se pretende valorizar e reconhecer o trabalho desenvolvido pelos enfermeiros, nos serviços integrados no Serviço Regional de Saúde.”*

[...] *“procede-se ao reconhecimento da totalidade do exercício de funções dos enfermeiros, a título definitivo, em instituições públicas de saúde, para efeitos de alteração remuneratória” [...]*

II – DO ENQUADRAMENTO JURÍDICO

Com a alteração do Estatuto do Serviço Regional de Saúde e a criação dos Hospitais EPER (Decreto Legislativo Regional nº 2/2007/A, de 24 de janeiro), os Hospitais da Região passaram, obrigatoriamente, a admitir os novos profissionais pelo regime de direito laboral privado, em concreto, por Contrato Individual de Trabalho.

A partir de então, só por negociação coletiva passou a ser possível regular o desenvolvimento profissional dos trabalhadores em Contrato Individual de Trabalho, que no caso dos enfermeiros só se concretizou com a Convenção Coletiva nº 30/2018 de 7 de setembro, posteriormente alterada pela Convenção Coletiva nº 23/2020 de 25 de novembro e Convenção Coletiva nº 50/2021 de 22 de outubro.

É de salientar que na Convenção Coletiva nº 50/2021 de 22 de outubro (2º aditamento), na Cláusula 5ª-A – **Relevância do tempo de serviço anterior à entrada em vigor do AC** – pode ler-se o seguinte:

“1 – O tempo de serviço prestado pelos trabalhadores abrangidos pelo presente AC, no Serviço Regional de Saúde, desde a celebração de Contrato Individual de Trabalho sem termo ou por tempo indeterminado ou da conversão de Contrato Individual de Trabalho a Termo



SEP

SINDICATO DOS ENFERMEIROS PORTUGUESES

AÇORES
Rua Dr. Cândido Forjaz, n.º 17
9700-039 Angra do Heroísmo
Tel.: 295214604 — Fax: 295628288
sepangra@hotmail.com

www.sep.org.pt

em sem Termo, incluindo o tempo de serviço desempenhado durante os Contratos Administrativos de Provisamento que se converteram em Contratos Individuais de Trabalho por tempo indeterminado, aquando da transformação do Hospitais Regionais em Entidades Públicas Empresariais, e o ano de 2018, inclusive, releva para efeitos de reposicionamento remuneratório, sendo-lhes atribuído, neste período, um ponto e meio (1,5) por cada ano de exercício de funções.” (esta redação já constava do 1º aditamento [Convenção Coletiva nº 23/2020, de 25 de novembro] apenas com 1 ponto por cada ano de exercício de funções)

2

Ou seja, todo o tempo de serviço prestado em Contrato Individual de Trabalho, ou antes deste, em Contrato Administrativo de Provisamento, passou a relevar para efeitos do desenvolvimento profissional dos enfermeiros, desde que prestado no âmbito do Serviço Regional de Saúde.

É de todo o interesse recordar que o processo de negociação que culminou nas 3 Convenções Coletivas suprarreferidas, teve por base o princípio já consagrado no preâmbulo do Decreto-Lei nº 247/2009 de 22 de setembro,

*“Efectivamente, a padronização e a identidade de critérios de organização e valorização de recursos humanos contribuem para a circularidade do sistema e sustentam o reconhecimento mútuo da qualificação, **independentemente do local de trabalho e da natureza jurídica da relação de emprego.**”* (destacado da nossa responsabilidade)

e aprofundado recentemente no nº 2 do artigo 2º do Decreto-Lei nº 80-B/2022 de 28 de novembro,

*“A sucessão na posição jurídica de empregadores públicos, incluindo entidades com natureza pública empresarial, **não prejudica** a aplicação do presente decreto-lei, mesmo nos casos em que implique uma alteração da natureza do vínculo jurídico de emprego.”* (destacado da nossa responsabilidade)

Conceito de antiguidade nos termos do Código do Trabalho

O Código do Trabalho de 2009, tal como acontecia na legislação anterior, não explicita, diretamente, o conceito de antiguidade, que, numa aceção geral, se reporta à antiguidade na empresa, mas que também pode remeter para uma situação profissional específica, como seja a antiguidade na atividade ou na categoria.

Convém, assim, para densificar o significado legal de antiguidade, examinar os preceitos legais que se referem àquela particular figura da dogmática laboral:

- a) O n.º 6 do artigo 112.º consagra a regra segundo a qual «[a] *antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental*», estabelecendo o artigo 113.º que «[o] *período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador*,



SEP

AÇORES
Rua Dr. Cândido Forjaz, n.º 17
9700-039 Angra do Heroísmo
Tel.: 295214604 — Fax: 295628288
sepangra@hotmail.com

SINDICATO DOS ENFERMEIROS PORTUGUESES

www.sep.org.pt

compreendendo ação de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período» (n.º 1), não devendo ser «considerados na contagem os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato» (n.º 2), desconsideração que apenas relevará, especificamente, para a contagem do período experimental, pois, no regime-regra, tais períodos contam para efeitos de antiguidade, conforme se extrai do preceituado nos artigos 255.º, 295.º e 317.º, disposições legais adiante citadas.

- b) E o n.º 1 do artigo 129.º reza que é proibido ao empregador «[fazer] cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade» (alínea j).
- c) Doutra parte, o n.º 3 do artigo 147.º estatui que, nas situações de conversão do contrato de trabalho a termo em contrato de trabalho sem termo, «a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho», exceto quando se configure uma sucessão de contratos de trabalho a termo com o mesmo trabalhador, hipótese em que, a referida contagem, «compreende o tempo de trabalho prestado em cumprimento dos contratos sucessivos a termo» [destacados da nossa responsabilidade]
- d) Por seu turno, o n.º 5 do artigo 162.º comanda que «[o] tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço conta para efeitos de antiguidade do trabalhador como se tivesse sido prestado na categoria de que este é titular».
- e) Já o artigo 245.º, prevenindo a situação particular de cessação do contrato de trabalho quando o trabalhador ainda não tenha gozado as férias vencidas, estipula que «[o] período de férias é considerado para efeitos de antiguidade».
- f) Por outro lado, existem até outras situações em que, apesar de não ocorrer prestação de trabalho, os atinentes períodos contam para efeito de antiguidade, como acontece nas ausências ao trabalho ligadas ao regime de proteção na parentalidade (artigo 65.º, n.º 1), nos chamados dias de repouso (descansos diário e semanal, feriados e férias — artigos 232.º a 247.º), nas faltas justificadas (artigo 255.º), na redução ou a suspensão do contrato de trabalho (artigo 295.º, n.º 2), nas licenças sem retribuição (artigo 317.º) e na suspensão do contrato de trabalho por motivo de adesão à greve (artigo 563.º, n.º 3).

- g) É claro que, nas faltas injustificadas, o período de ausência não é contado na antiguidade do trabalhador, nos termos que o artigo 256.º especifica detalhadamente.
- h) Registe-se que a alínea *b*) do n.º 2 do artigo 262.º consagra a diuturnidade como prestação retributiva a que o trabalhador tem direito em função da antiguidade.
- i) Enfim, a noção de antiguidade é afluada nos normativos atinentes à fixação do aviso prévio relativo à data de cessação do contrato de trabalho (artigos 363.º, n.º 1, 371.º, n.º 3, e 378.º, n.º 2), ao cálculo da compensação por cessação do contrato de trabalho, por causas objetivas (artigos 366.º, n.º 1, 372.º e 379.º), à indemnização em substituição de reintegração, a pedido do trabalhador, no caso de despedimento ilícito (artigo 391.º, n.º 1) e, ainda, à indemnização devida em caso de resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com justa causa (artigo 396.º, n.ºs 1 e 2).
- j) Assim, o significado legal de antiguidade, na sua aceção geral, reconduz-se ao tempo de integração de um trabalhador numa organização empresarial, situação jurídica que releva, designadamente, para efeitos de promoção, de atribuição de diuturnidades, de fixação da dimensão do aviso prévio em relação à data de cessação do contrato e de determinação do valor da compensação/indemnização, em caso de despedimento ou de resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

É este, aliás, o entendimento acolhido, genericamente, pela doutrina:

- I. Segundo BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER e OUTROS (*Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª edição, revista e atualizada, Verbo, Babel, Lisboa, 2014, pp. 432-433), «[a] continuidade do serviço do trabalhador, normalmente referenciada à mesma empresa, determina-lhe uma certa antiguidade computada em anos de serviço, a qual dá uma fisionomia concreta especial aos direitos do trabalhador, potenciando-os», efeitos que «têm base no envolvimento progressivo do trabalhador na empresa [...] recompensado pelo reconhecimento de um estatuto mais favorável e pela especial tutela da estabilidade do contrato, correspondendo assim à “expectativa de segurança” do trabalhador (aspeto que



SEP

SINDICATO DOS ENFERMEIROS PORTUGUESES

AÇORES
Rua Dr. Cândido Forjaz, n.º 17
9700-039 Angra do Heroísmo
Tel.: 295214604 — Fax: 295628288
sepangra@hotmail.com



www.sep.org.pt

hoje se reflete, essencialmente, na proteção de que beneficiam os trabalhadores mais antigos em certos casos de despedimento: na dimensão dos avisos prévios — indemnizações)».

- II. Nesta mesma linha de pensamento, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES (*Direito do Trabalho*, 16.^a edição, Almedina, Coimbra, 2012, p. 191 e ss.) anota que «[a] relação de trabalho não se esgota num momento, numa prestação instantânea. Seja qual for a sua duração, ela implica sempre alguma continuidade, um “estado de facto que indica a mais ou menos prolongada inserção de um trabalhador numa organização empresarial”. A continuidade determina, na esfera jurídica do trabalhador, a antiguidade. [...] Sob o ponto de vista do trabalhador, ela relaciona-se intimamente com o risco de ruptura: quanto maior a duração do contrato, mais profunda a integração psicológica do trabalhador na empresa, mais indesejável ou perturbadora, portanto, a possibilidade de cessação do contrato. Assim, a antiguidade cria e vai crescendo uma expectativa de segurança no trabalhador. Pelo que diz respeito aos interesses do empregador, ela significa que a empresa pôde concretizar, ao longo de certo período, as disponibilidades de trabalho de que carecia, mantendo incorporado um elemento de cuja integração nos objetivos da empresa é garantia esse mesmo tempo de vinculação. Por isso se entende que o regime da antiguidade só se ajusta plenamente às situações de trabalho na empresa.»
- III. O mencionado AUTOR, na sequência do trecho transcrito, acentua que «[é] o momento da efectiva admissão do trabalhador, isto é, aquele em que o trabalhador passa realmente a encontrar-se “ao serviço” da empresa [...], que deve relevar para efeitos de contagem da antiguidade. Esta não se identifica, pois, propriamente, com a “duração do trabalho efectivo”, mas com a duração da “pertinência à empresa” que começa, não com a celebração do contrato, mas com a incorporação na empresa.»
- IV. Tal como afirma PEDRO ROMANO MARTINEZ (*Direito do Trabalho*, 6.^a edição, Almedina, Coimbra, 2013, p. 382), «[p]ara efeitos de antiguidade atende-se à duração do contrato de trabalho e não à sua execução», donde, «a antiguidade não é igual ao número de dias de laboração efetiva, relaciona-se, antes, com a duração da relação contratual. Em



SEP

AÇORES
Rua Dr. Cândido Forjaz, n.º 17
9700-039 Angra do Heroísmo
Tel.: 295214604 — Fax: 295628288
sepangra@hotmail.com

SINDICATO DOS ENFERMEIROS PORTUGUESES

www.sep.org.pt

princípio, sempre que o trabalhador exerce a sua actividade sem quaisquer violações, o prazo é corrido.»

- V. Idêntico enquadramento conceptual é acolhido por MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO (*TRATADO DE DIREITO DO TRABALHO, PARTE II – SITUAÇÕES LABORAIS INDIVIDUAIS*, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, pp. 492-494), ao assinalar que «[o] conceito de antiguidade exprime a relevância especial do carácter continuado do contrato de trabalho e do elemento inserção organizacional do trabalhador que inere ao vínculo laboral», ou seja, «a antiguidade valoriza a integração ou o vínculo de pertença do trabalhador a uma dada organização, desde o início da execução do seu contrato de trabalho até à respectiva cessação» e é «porque a antiguidade valoriza o elemento de inserção organizacional do vínculo laboral e não a prestação efectiva do trabalho, que se compreende que a sua contagem não se interrompa em situações normais de não prestação do trabalho (durante o descanso semanal e nas férias do trabalhador) e até na generalidade das situações de suspensão do contrato de trabalho [...]; e é ainda este escopo que justifica que a antiguidade do trabalhador num contrato de trabalho possa ser aproveitada no contrato que se sucede ao primeiro na mesma empresa — é o que sucede no caso de renovação do contrato de trabalho a termo e na sua conversão em contrato de trabalho por tempo indeterminado (artigos 147.º, n.º 3, e 149.º, n.º 4).»

III – DO PARECER

Artigo 3º – Sucessão na posição jurídica de empregadores públicos

Sem prejuízo de outra opinião, sempre foi nosso entendimento que nos termos da Cláusula 5ª-A da Convenção Coletiva nº 50/2021, de 22 de outubro, uma vez adquiridos pontos, os mesmos ficavam consagrados na esfera jurídica do enfermeiro, pelo que independentemente da mudança de entidade empregadora e da alteração do vínculo, seriam sempre relevados para efeitos de desenvolvimento profissional, desde que não houvesse interrupção do vínculo, e todo o tempo de serviço fosse exercido no Serviço Regional de Saúde, pese embora o sentido inverso – de instituições do Setor Público Administrativo para Entidades Publicas Empresariais Regionais – não estivesse regulado.

Foi este o pressuposto para o Acordo Coletivo de Trabalho e sucessivas alterações.

Tendo presente que um dos objetivos da presente proposta de Decreto Legislativo Regional é “*valorizar e reconhecer o trabalho desenvolvido pelos enfermeiros, nos serviços integrados no Serviço Regional de Saúde*”, independentemente do vínculo ou da natureza jurídica do estabelecimento, desde que não exista interrupção de funções, propomos o seguinte acrescento:

Artigo 3º – Sucessão na posição jurídica de empregadores públicos

1 – [...]

2 – [...]

2 – [...] “*com contrato de trabalho por tempo indeterminado, com contrato de trabalho sem termo, ou com contrato de trabalho com termo, independentemente da natureza pública ou privado do vínculo jurídico que detém*” [...]

Artigo 4º – Efeitos da contagem do tempo de exercício de funções (em particular nas situações de sucessão na posição jurídica de empregadores públicos)

Sem dúvida que outro dos objetivos da presente proposta de diploma é “*proceder ao reconhecimento da totalidade do exercício de funções dos enfermeiros, a título definitivo, em instituições públicas de saúde, para efeitos de alteração remuneratória*”, a todos os enfermeiros, nos termos do artigo 18º da Lei do Orçamento do Estado de 2018 (valorizações remuneratórias), pelo que deverá ter-se em consideração o seguinte:

- a) O artº 24º da Lei nº 55-A/2010, de 31 de dezembro (Orçamento do Estado para 2011), proibiu as valorizações remuneratórias abrangendo, entre outras situações, as progressões – o que se manteve, por via das sucessivas leis de aprovação do Orçamento do Estado, até 31 de dezembro de 2017;
- b) A Lei nº 114/2017, de 29 de dezembro, aprovou o Orçamento do Estado para 2018, e estabeleceu um descongelamento das carreiras e das respetivas valorizações remuneratórias, impondo a salvaguarda de direitos adquiridos a 1 de janeiro de 2018 [assim se pode ler no discurso jurídico fundamentador do acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte, de 28/outubro/2022, Proc.º nº 00126/20.4BECBR – descarregável em <http://www.dgsi.pt>];

- c) O nº 3 do artº 4º da proposta de Decreto Legislativo Regional em apreço, lido fora da unidade do sistema jurídico, **retira** os trabalhadores enfermeiros da salvaguarda de direitos adquiridos a 1 de janeiro de 2018, e procede á sua **deslocação** para 1 de janeiro de 2022;
- d) Nesta leitura, somos de opinião que a referida norma será inconstitucional;
- e) Sobre tal leitura, recomenda-se a consulta de um acórdão e uma sentença, ambos transitados em julgado [acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte, de 13/maio/2022, Procº nº 00407/19.0BEPNF, e sentença do Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa, 15/dezembro/2018, Procº nº 2022/19.9BELSB];
- f) Na leitura que se vem observando, a norma proposta no número 3 artº 4º, **retira os trabalhadores enfermeiros** da comunhão doa artº 18º da Lei nº 114/2017, de 29 de dezembro (Orçamento do Estado para 2018) quando o certo é que nos termos do disposto nos nºs 6 e 8 do atrº 18º da LOE/2018, as alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório **deveriam ser asseguradas** pelas entidades administrativas, a partir de 1 de Janeiro de 2018, a todos os trabalhadores, que após 31 de dezembro de 2017 tivessem acumulados 10 ou mais pontos, devendo os acréscimos remuneratórios ser pagos de forma faseada [assim se pode ler no acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte em <http://www.dgsi.pt> – e que respeita ao INEM – Instituto Nacional de Emergência Médica;
- g) Assim, nesta leitura a redação da norma proposta para o número 3 do artº 4º não está em harmonia com o princípio da unidade do ordenamento jurídico, com a equidade do sistema, nem tão pouco com a coerência interna do Serviço Regional de Saúde;
- h) Por isso, parece-nos inconstitucional.
- i) Outra possibilidade de análise da norma proposta para o número 3 do artº 4º, poderá ser pelo prisma da **arbitrariedade**;

- j) O Estado Português [aqui se inclui a Região Autónoma dos Açores] é um estado de direito democrático (artº 2º da Constituição da República Portuguesa) e “*um Estado enformado pela ideia de Direito não pode, sem negar a sua essência, ser um Estado prepotente, arbitrário ou injusto*” (as palavras são do Tribunal Constitucional no acórdão nº 16/2015, de 14 de janeiro);
- k) Como já se demonstrou, o artº 18º da LOE/2018 estabeleceu um descongelamento das carreiras e as respetivas valorizações remuneratórias, impondo a salvaguarda de direitos adquiridos a 1 de janeiro de 2018. Ora;
- l) O regime proposto (na leitura com se se vem lidando) não mostra qualquer justificação para a opção, a qual teria de assentar em fundamentos razoáveis, percetíveis ou inteligíveis – e dos quais nada é descortinável sendo, por isso, **arbitrário**, e, portanto, a proposta de texto para a referida norma, seria **inconstitucional** porque infratora do **princípio da igualdade**;
- m) Acresce que o direito à valorização remuneratória por progressão **constitui-se** no momento do preenchimento do módulo temporal de exercício profissional **com os dez pontos** da avaliação do desempenho;
- n) O Decreto Legislativo Regional em apreciação, tem como **objeto** os termos da relevância do tempo de serviço para efeitos das valorizações remuneratórias decorrentes do artº 18º da LOE/2018;
- o) **Os termos** (isto é: o modo de proceder) **de apuramento** estão vazados no nº 2 do mesmo artigo;
- p) O nº 2 do artigo 4º da proposta do Decreto Legislativo Regional, é uma norma de eficácia, fixando o apuramento dos pontos atribuíveis para efeitos das valorizações remuneratórias deles decorrentes, e por consequência, deverão ser as mesmas postas a pagamento logo que sejam devidas;



SEP

AÇORES
Rua Dr. Cândido Forjaz, n.º 17
9700-039 Angra do Heroísmo
Tel.: 295214604 — Fax: 295628288
sepangra@hotmail.com

SINDICATO DOS ENFERMEIROS PORTUGUESES

www.sep.org.pt

- q) Esta é, sim, na unidade do nosso ordenamento jurídico, a via pela qual a norma proposta deverá seguir. **Compatibilização com o regime do artº 18º da LOE/2018** – descongelamento das carreiras e as respetivas valorizações remuneratórias, com salvaguarda dos direitos adquiridos a 1 de janeiro de 2018 e seguintes (sem esquecer que a Lei do Orçamento é lei **com valor reforçado**)

10

Porque o nosso modo de pensamento e ação, é tudo diligenciar no sentido de, em primeiro plano, os interesses em presença serem, justa e harmoniosamente, compostos em sede não litigiosa, propomos as seguintes alterações:

Artigo 4º – Efeitos da contagem do tempo de exercício de funções

- 1 – [...] aos trabalhadores integrados na **carreira de enfermagem** e especial de enfermagem 1,5 pontos [...]
- 2 – [...]
- 3 – **A atribuição de pontos ou as valorizações remuneratórias resultantes de sucessão na posição jurídica de empregadores públicos, nos termos previstos no número anterior, produzem efeitos a partir do momento em que totalizam 10 ou mais pontos.**

III – CONCLUINDO

1. A partir das Convenções Coletivas nº 23/2020, publicada no Jornal Oficial, II Série, nº 231, de 25 de novembro, e, nº 50/2021, publicada no Jornal Oficial, II Série, nº 21 de 22 de outubro, sempre houve lastro jurídico para que o tempo de serviço exercido em Contrato Individual de Trabalho nos Hospitais, EPER, relevasse para efeitos de desenvolvimento profissional nas situações de sucessão na posição jurídica de empregadores públicos, no caso em concreto, de Entidades Públicas Empresariais Regionais [Hospitais] para Unidades do Setor Público Administrativo (Unidades de Saúde de Ilha), pese embora no sentido inverso – de instituições do Setor Público Administrativo para Entidades Públicas Empresariais Regionais – não esteja regulado.
2. A não inclusão da modalidade de “**contrato de trabalho com termo**” na norma do número 2 do artigo 3º, resultará em injustiças relativas e distorce uma das intenções do Governo – “*valorizar e reconhecer o trabalho desenvolvido pelos enfermeiros, nos serviços integrados no Serviço Regional de Saúde*”.



SEP

AÇORES
Rua Dr. Cândido Forjaz, n.º 17
9700-039 Angra do Heroísmo
Tel.: 295214604 — Fax: 295628288
sepangra@hotmail.com

SINDICATO DOS ENFERMEIROS PORTUGUESES

www.sep.org.pt

3. Limitar a produção de efeitos da contagem do tempo de exercício de funções, no caso dos enfermeiros que venham a obter valorizações remuneratórias resultantes de situações de sucessão jurídica de empregadores públicos, **a 1 de janeiro de 2022**, além de, em nosso entender, ser manifestamente inconstitucional, vai ao revés da intenção a que se propõe o Governo – *“reconhecimento da totalidade do exercício de funções dos enfermeiros, a título definitivo, em instituições públicas de saúde, para efeitos de alteração remuneratória”*.

11

Angra do Heroísmo, 02 de maio de 2023